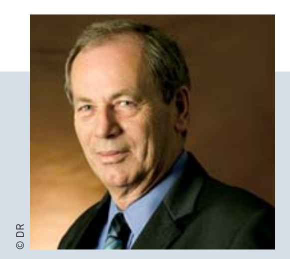

Jeunes handicapés,
Le Guide
du contrat d'apprentissage
Agefiph

E D I T O R I A L



© DR

Tanguy du Chéné,
Président de l'Agefiph

De 2006 à 2008, l'Agefiph s'engage résolument dans le développement de la qualification des personnes handicapées en lançant le programme « Handicompétence ».

Dans ce cadre, le contrat d'apprentissage constitue un outil privilégié pour répondre aux besoins de compétences des jeunes handicapés et des entreprises.

Outil de formation des jeunes depuis quelques décennies, ce contrat a démontré son intérêt. Il a permis à de nombreuses générations de compter des jeunes diplômés par l'apprentissage. Il connaît régulièrement des améliorations de ses conditions de mise en œuvre, en particulier en faveur des personnes handicapées.

Conçu avec le concours du Centre Inffo, ce guide à destination des professionnels de l'accompagnement vers l'emploi des jeunes handicapés vise à en faire un vecteur majeur de leur accès à la qualification et à l'emploi.

Je forme des vœux pour que tous ses utilisateurs puissent y trouver la matière pour concrétiser l'emploi des personnes handicapées par la voie de l'apprentissage.

Ce guide a été réalisé en collaboration avec



S O M M A I R E

MODE D'EMPLOI RAPIDE ET SYNTHÉTIQUE P. 2-7

MODE D'EMPLOI COMPLET

LE CONTRAT P. 8

LA FORMATION EN CFA P. 12

L'ACCOMPAGNEMENT DE L'APPRENTI P. 15

LES AIDES À L'EMPLOYEUR P. 17

LES AIDES AUX APPRENTIS HANDICAPÉS P. 21

EN SAVOIR PLUS P. 23

CONTRAT D'APPRENTISSAGE
La garantie d'un emploi

→ Pour l'entreprise

Des salariés opérationnels, formés aux métiers de l'entreprise

■ Fondé sur la transmission des savoir-faire et des expériences, l'apprentissage répond aux besoins de compétences des entreprises.

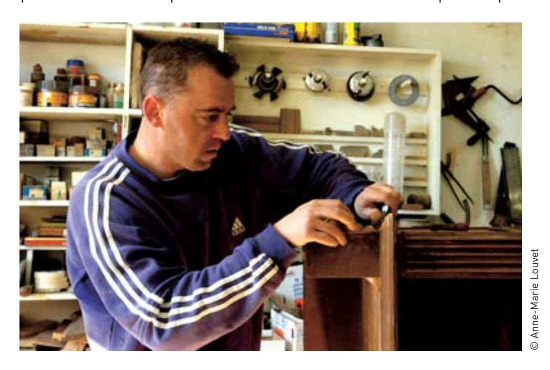
■ L'apprentissage permet de découvrir la culture et les habitudes de travail de l'entreprise.

L'opportunité pour l'entreprise de remplir ses obligations légales

■ Obligation d'emploi de travailleurs handicapés : l'apprenti est exclu de l'effectif pour le calcul du quota de 6 % mais il est comptabilisé au même titre que les autres travailleurs handicapés comme bénéficiaire de l'obligation d'emploi.

■ Taxe d'apprentissage : à partir de 2007, la taxe sera majorée (0,60 % au lieu de 0,50 %) pour les entreprises de 250 salariés et plus qui n'emploient pas suffisamment d'apprentis, à savoir :

• 1 % des effectifs au 1er janvier 2007 ;
• 2 % des effectifs au 1er janvier 2008 ;
• 3 % des effectifs à partir du 1er janvier 2009.



© Anne-Marie Louvet

De nombreux avantages fiscaux et financiers

■ Un crédit d'impôt.

■ Une exonération de taxe d'apprentissage.

■ Une exonération de cotisations sociales.

■ Des aides régionales.

■ Une prime de l'État.

■ Des aides de l'Agefiph.

→ Pour la personne handicapée

L'apprentissage : une filière de réussite

■ Avec 80 % d'embauches à l'issue de la formation, l'apprentissage est une des meilleures voies pour accéder à un emploi durable.

■ L'apprentissage permet d'acquérir des connaissances théoriques indispensables, dans un centre de formation d'apprentis (CFA), et une expérience concrète en entreprise.

Une formation et un accompagnement individualisés

■ Une opportunité pour se faire connaître de l'entreprise.

■ Un parcours de formation individualisé : un allongement possible de sa durée et des conditions d'enseignement adaptées.

Apprentissage dans le secteur public : des règles spécifiques

■ Les entreprises du secteur public non industriel et non commercial peuvent embaucher des apprentis. Sont concernés : les administrations de l'État, les établissements publics administratifs, les collectivités locales, les établissements d'enseignements, les hôpitaux, les chambres consulaires… L'accueil d'apprentis nécessite un agrément préalable du préfet de département.

■ Le contrat d'apprentissage, qui reste un contrat de droit privé, n'offre pas de possibilités d'embauche dans la fonction publique (l'accès aux emplois publics se faisant par concours, des conditions particulières sont prévues pour les travailleurs handicapés). Ce contrat fait l'objet d'un formulaire spécifique disponible sur le site Internet du ministère (www.travail.gouv.fr).

■ L'apprenti prépare son diplôme dans les mêmes conditions que dans le secteur privé, avec des conditions de rémunérations plus favorables s'il prépare un diplôme de niveau bac ou bac + 2 (les taux de rémunérations prévus pour le secteur privé sont respectivement majorés de 10 ou 20 points).

■ Les entreprises publiques ne bénéficient pas des aides versées par les Régions aux employeurs du secteur privé.

■ L'apprentissage dans le secteur public représentait 4 300 contrats en 2005, principalement au sein des collectivités territoriales. La majorité des contrats concernaient la préparation de diplômes de niveau CAP/BEP dans les secteurs des espaces verts, du secrétariat, de la bureautique, de la santé et du travail social.

■ Un accompagnement personnalisé : un suivi pédagogique assuré par le CFA et l'accompagnement dans l'entreprise par un maître d'apprentissage, professionnel qualifié. Un tuteur spécialement formé à l'accompagnement des personnes handicapées peut faciliter leur intégration dans l'entreprise.

■ Des formations « passerelles » : lorsque l'apprenti ne dispose pas du niveau requis pour entrer directement en CFA.

Un double statut : « étudiant des métiers » et salarié

■ La garantie d'une rémunération minimum tout en préparant un diplôme reconnu dans plus de 500 métiers.

■ Les droits qui résultent de ce statut : protection sociale, droits du travail, exonération d'impôt, accès à certaines prestations sociales ou familiales, réductions pour les transports, les loisirs...

L'évolution du cadre législatif

→ Encourager les entreprises à embaucher des apprentis

■ La loi pour l'égalité des chances du 31 mars 2006 a prévu une majoration de la taxe d'apprentissage pour les entreprises de 250 salariés et plus qui n'emploient pas suffisamment d'apprentis.

■ A partir de 2007, le taux de la taxe d'apprentissage sera porté à 0,60 % de la masse salariale (au lieu de 0,50 %) si les apprentis ne représentent pas au moins :
- 1 % de l'effectif annuel moyen de l'entreprise au 1er janvier 2007 ;
- 2 % de cet effectif au 1er janvier 2008 ;
- 3 % de l'effectif à partir du 1er janvier 2009.

Exemple : une entreprise dont l'effectif annuel moyen est de 300 salariés verra sa taxe majorée et portée à 0,60 % :
- en 2007, si elle n'a pas employé 3 apprentis sur l'année 2006 ;
- en 2008, si elle n'a pas employé 6 apprentis sur l'année 2007 ;
- à partir de 2009, si elle n'a pas employé 9 apprentis sur l'année précédente.

→ Favoriser les entreprises qui emploient des travailleurs handicapés, en particulier en contrat d'apprentissage

■ Tout salarié handicapé (y compris les nouveaux bénéficiaires de l'obligation d'emploi : personnes disposant d'une carte d'invalidité ou de l'allocation adulte handicapé) est désormais comptabilisé pour une unité dès lors qu'il a été présent dans l'entreprise au moins 6 mois au cours des 12 derniers mois (les salariés intérimaires sont pris en compte au prorata de leur temps de présence au cours des 12 mois précédents).

■ Des coefficients de minoration de la contribution sont prévus, notamment pour les entreprises qui recrutent des travailleurs handicapés âgés de moins de 26 ans ou de 50 et plus, chômeurs de longue durée, issus du secteur du travail protégé ou qui embauchent ou emploient des salariés dont le handicap lourd est reconnu.

■ Dans le cadre de l'embauche d'un salarié handicapé en contrat d'apprentissage :

- *L'apprenti handicapé est exclu de l'effectif pour le calcul du quota de 6 %.*

  Exemple : si une entreprise emploie 40 salariés dont 2 contrats d'apprentissage, le quota de 6 % est calculé sur la base d'un effectif de 38 salariés.

- *Il est comptabilisé parmi les bénéficiaires de l'obligation d'emploi.*

  Exemple : l'entreprise qui emploie 40 salariés dont 2 contrats d'apprentissage doit employer au moins 2 travailleurs handicapés (38 x 6 % = 2,28). Si les 2 apprentis sont des personnes handicapées, l'entreprise remplit son obligation d'emploi.

→ Inciter plus fortement les entreprises à satisfaire à leur l'obligation d'emploi

■ La loi Handicap du 11 février 2005 a relevé le plafond de la contribution pour l'ensemble des entreprises qui n'atteignent pas le quota de 6 % de salariés handicapés (de 400 à 600 fois le SMIC horaire par bénéficiaire manquant selon l'effectif de l'entreprise).

■ Elle a également prévu une très forte majoration de cette contribution pour les entreprises qui n'auront fait aucun effort en faveur de l'emploi des personnes handicapées pendant plus de 3 ans. Pour ces entreprises, la contribution Agefiph sera égale à 1 500 fois le SMIC horaire par bénéficiaire manquant. Cette disposition est entrée en application le 1er janvier 2006. Les premiers effets concerneront la contribution 2009.

Exemple : une entreprise de 150 salariés qui n'emploie aucun travailleur handicapé pendant 3 ans versera à l'Agefiph une contribution de 111 645 €. Si elle embauche 3 apprentis handicapés de moins de 26 ans dont un lourdement handicapé, le montant de sa contribution sera de 11 578 € soit une différence de 100 067 €.

SYNTHÈSE DES AIDES MOBILISABLES

Aide mobilisable	L'employeur
Crédit/exonération d'impôt	
Entreprise employant des apprentis handicapés	Crédit d'impôt de 2 200 € pour 12 mois de présence sur l'année.
Exonération de taxe d'apprentissage	
Entreprise dont masse salariale < 6 x SMIC annuel	Exonération totale dès lors qu'un apprenti au moins est employé dans l'année.
Exonération de cotisations sociales	
Toute entreprise employant des apprentis	■ Exonération totale des cotisations salariales. ■ Exonération des cotisations patronales (exonération partielle dans les entreprises de 11 salariés ou + non artisanales). ■ Cotisations AT supplémentaires restant dues.
Prime de l'État	
Employeur d'apprenti handicapé	Prime égale à 520 fois le SMIC horaire brut au 1er juillet de la 1re année d'apprentissage.
Cumul du salaire avec l'AAH	
Apprenti bénéficiaire de l'AAH	
Aides des Régions	
Employeur d'apprenti	■ Indemnité forfaitaire minimum de 1 000 € par année de cycle de formation. ■ Majorations possibles si emploi d'apprentis handicapés.
Aide forfaitaire au contrat d'apprentissage	
Employeur d'apprenti handicapé	■ Apprenti de moins de 30 ans : 1 525 € par période de 6 mois ou 3 050 € par période de 12 mois. ■ Apprenti créateur d'entreprise : 3 050 € par période de 6 mois.
Aides au tutorat	
Employeur d'apprenti handicapé	Possibilité de prise en charge des frais de formation et/ou de rémunération du tuteur (dans la limite de 23 € de l'heure).
Toute entreprise employant des apprentis	Prime à la formation des maîtres d'apprentissage (montant variable selon les régions).
Aides à la compensation du handicap	
Employeur d'apprenti handicapé	**Aide à l'accessibilité des situations de travail :** participation au financement des surcoûts liés à l'aménagement du poste de travail, de l'outil de travail ou de l'organisation du travail à mettre en place.
Compensation de la lourdeur du handicap	
Salarié avec un handicap important	Après reconnaissance de la lourdeur du handicap par la DDTEFP : ■ soit minoration de la contribution Agefiph ; ■ soit aide à l'emploi (montant annuel égal à 450 fois le SMIC horaire majoré de 21,50 %).

L'apprenti	Organisme gestionnaire	Voir
Exonération d'impôt sur le revenu dans la limite du SMIC.	Centre des impôts	p. 17 et 21
	Centre des impôts	p. 17
	Urssaf	p. 17
	DDTEFP	p. 17
Cumul possible jusqu'à 115 % du SMIC.	CAF	p. 21
■ Aides au transport, à l'hébergement et/ou à la restauration. ■ Primes de rentrée, primes à l'équipement des apprentis. ■ Montants variables selon les régions.	Conseil régional	p. 18 et 21
Pour tout contrat d'au moins 12 mois : ■ soit subvention forfaitaire de 1 525 € ; ■ soit prime à l'insertion de 800 €.	Agefiph	p. 18 et 21
Financement partiel des aides à la communication ou de l'accompagnement par des auxiliaires professionnels.	Agefiph	p. 15
	Conseil régional	p. 16
Aides techniques : montant modulé en fonction des besoins dans la limite de 9 150 € et selon le lien avec l'emploi. **Aides humaines :** participation au coût des aides humaines à la communication ou à l'accompagnement du salarié (auxiliaire professionnel) dans la limite de 9 150 € par an et selon le cursus de formation. **Aides à la mobilité :** ■ participation au coût d'un transport adapté dans la limite de 9 150 € par an ; ■ participation à l'achat d'un véhicule ou à son aménagement avec un maximum de 4 575 € pour l'achat du véhicule et de 9 150 € pour l'aménagement du véhicule dans la limite de 50 % du coût total ; ■ participation aux frais d'hébergement à raison de 13,75 € par jour pendant 9 mois maximum pour une distance minimale de 100 km aller-retour par jour ; ■ participation aux frais de déménagement jusqu'à 765 €.	Agefiph	p. 19 et 21
	DDTEFP Agefiph	p. 19

LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE
En 10 points

Thématique	Résumé	Voir
Objectifs du contrat	■ Acquérir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre homologué en suivant une formation pratique en entreprise. ■ Alternance d'enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés en centre de formation d'apprentis (CFA) avec exercice en entreprise d'activités en relation avec la qualification préparée.	p. 8
Bénéficiaires	■ Jeunes de 16 à 25 ans (accès à 15 ans dans certains cas). ■ **Pour les apprentis handicapés : 30 ans au plus à la signature du contrat.**	p. 8
Entreprises concernées	■ Toute entreprise artisanale, commerciale, industrielle, libérale ou associative et EPIC. ■ Pour le secteur public, application de règles particulières.	p. 8 p. 2
Nature et durée du contrat	■ Contrat de type particulier à temps plein. ■ Durée du contrat selon la qualification préparée : de 1 à 3 ans. ■ **Durée maximale pouvant être portée à 4 ans pour les apprentis handicapés.** ■ Prolongation possible du contrat en cas d'échec à l'examen.	p. 9
Statut de l'apprenti	■ Application du droit du travail. ■ Double statut « étudiant des métiers » / salarié. ■ Dispositions spécifiques aux apprentis concernant la durée du travail. ■ **Exclusion de l'effectif de l'entreprise mais comptabilisation dans le cadre de l'obligation d'emploi.**	p. 9 p. 10
Rémunération	■ Pourcentage du SMIC variant selon l'âge et l'ancienneté dans le contrat.	p. 11
Déroulement de la formation	■ Enseignements dispensés dans les CFA. Durée de la formation selon qualification préparée (minimum 400 heures par an). Temps de formation en CFA comptabilisé dans la durée du travail. ■ Formation pratique en entreprise en rapport avec la qualification préparée. ■ **Formations préparatoires possibles pour accéder aux cursus des CFA : remise à niveau et/ou accompagnement renforcé pour la recherche d'un contrat.**	p. 12
Aménagement de la formation pour les apprentis handicapés	■ **Possibilité d'adapter la formation :** **• aménagements pédagogiques ou enseignement à distance possibles ;** **• adaptation des conditions et du déroulement des examens.**	p. 13
Accompagnement de l'apprenti	■ Accompagnement obligatoire dans l'entreprise par un maître d'apprentissage ou une équipe tutorale. ■ **Pour les apprentis handicapés, possibilité de tutorat.**	p. 15
Formation des maîtres d'apprentissage	■ Versement possible par les Régions d'aides à la formation des maîtres d'apprentissage. ■ Imputation des dépenses de formation des maîtres d'apprentissage sur le budget formation de l'entreprise. ■ **Aides de l'Agefiph pour former les tuteurs d'apprentis handicapés.**	p. 15

COMMENT FAIRE ?

Rechercher une formation et trouver un CFA

■ Sur le site www.orientation-formation.fr : dans l'onglet « Évoluer, changer de métier », la rubrique « Apprentissage dans les régions » permet d'accéder aux sites des Conseils régionaux, des CARIF et aux sites régionaux dédiés à l'apprentissage. A partir de ces sites, il est possible de :
- rechercher une formation ;
- trouver un CFA ;
- consulter les offres de contrat d'apprentissage ;
- connaître les aides régionales.

■ Sur les sites des chambres consulaires :
- www.entreprise.cci.fr (commerce et industrie)
- www.apcm.com (artisanat)
- www.paris.apca.chambagri.fr (agriculture)

■ Sur le site www.onisep.fr : de nombreuses informations sur les métiers, les formations, les établissements.

Trouver un contrat d'apprentissage ou recruter en contrat d'apprentissage

■ Auprès de l'ANPE, des missions locales et des Cap Emploi ou sur le site www.anpe.fr/consultationoffres/AfficherContratsAlternance.do

■ Sur les sites régionaux dédiés à l'apprentissage accessibles par www.orientation-formation.fr

Se procurer le formulaire type du contrat

■ Auprès des chambres consulaires (chambre de commerce, chambre des métiers, chambre d'agriculture), des DDTEFP, des agences locales pour l'emploi.

■ Le télécharger sur le site : www.cerfa.gouv.fr :
- soit en tapant le lien suivant : www.cerfa.gouv.fr/servform/vigueur/accueil/10102a03.htm ;
- soit en recherchant le formulaire à partir de son numéro : 12102*03 pour le contrat d'apprentissage et 50031#03 pour la notice.

Remplir le contrat

■ L'employeur et l'apprenti complètent le formulaire type. Le contrat doit être signé par l'employeur et par l'apprenti (ou son représentant légal si l'apprenti est mineur) au plus tôt 3 mois avant le début des cours et jusqu'à 3 mois après sauf dérogation. Il doit comporter le visa du directeur du CFA (ou du directeur de l'établissement pour les sections d'apprentissage).

Envoyer le contrat

■ L'employeur doit adresser le contrat à la chambre consulaire dont il dépend (chambre de commerce, chambre des métiers ou chambre d'agriculture). Celle-ci vérifie la conformité du contrat aux dispositions légales avant de l'enregistrer. Elle regarde en particulier si le maître d'apprentissage remplit les conditions de compétence professionnelle et si le plafond d'emploi simultané d'apprentis est respecté.

■ Le contrat doit être accompagné de certains documents relatifs :
- à la qualification du maître d'apprentissage (titres ou diplômes, justificatifs de son expérience professionnelle) ;
- à l'apprenti (par exemple, fiche médicale d'aptitude délivrée par le médecin du travail).

Obtenir l'enregistrement du contrat

■ Le contrat est enregistré par la chambre compétente dans un délai de 15 jours calendaires. Le défaut de réponse dans ce délai vaut enregistrement.

■ Il est transmis à la DDTEFP qui contrôle la validité de l'enregistrement.

■ En cas de refus d'enregistrement du contrat d'apprentissage, l'employeur peut former un recours gracieux devant le président de la chambre ou un recours contentieux devant le conseil de prud'hommes.

Trouver d'autres informations sur les aides à l'apprentissage

■ www.apprentissage.gouv.fr : le site officiel de l'apprentissage avec des informations pratiques, des témoignages d'employeurs et d'apprentis.

■ www.agefiph.asso.fr : toutes les aides spécifiques à l'emploi et l'accompagnement des apprentis handicapés.

■ www.centre-inffo.fr : la rubrique « Base de données » de la page d'accueil permet d'accéder aux aides régionales à l'apprentissage (entrer le mot-clé « Apprentissage » pour rechercher les aides existantes).

LE CONTRAT


© Getty Images

L'OBJECTIF DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

➔ Le contrat d'apprentissage associe une formation en entreprise et des enseignements dans un centre de formation d'apprentis (CFA). Il permet au jeune d'acquérir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme technologique ou professionnel, ou un titre homologué.

➔ Il donne à l'apprenti un statut de salarié à part entière avec les droits et les obligations qui s'y rapportent (salaire, couverture sociale, congés, retraite...).

➔ **Pour le jeune handicapé, la durée du contrat et le déroulement de la formation peuvent être aménagés. Le jeune doit être préalablement reconnu handicapé par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) (anciennement COTOREP et CDES).**

LES BÉNÉFICIAIRES

■ Le contrat d'apprentissage est ouvert aux jeunes de 16 à 25 ans (possibilité d'accès à 15 ans pour les jeunes ayant suivi un cursus scolaire jusqu'en 3e).

■ **La limite d'âge supérieure d'entrée en apprentissage est en principe fixée à 25 ans. Pour les apprentis handicapés, elle est portée à 30 ans (âge apprécié au moment de la conclusion du contrat).**



© Anne-Marie Louvet

Apprentissage et professionnalisation : deux parcours complémentaires vers l'emploi

Les deux dispositifs relèvent de l'alternance. Ils associent enseignement théorique et formation pratique en entreprise. Ils sont sanctionnés par une qualification reconnue.

■ Ils s'adressent à des publics différents. Le contrat d'apprentissage vise les jeunes de moins de 26 ans (**30 ans s'ils sont reconnus handicapés**). Le contrat de professionnalisation est ouvert aux demandeurs d'emploi sans limite d'âge.

■ **L'apprentissage s'inscrit dans un processus d'orientation : pour environ 2/3 des apprentis handicapés, il intervient directement à la suite d'un parcours scolaire. La professionnalisation relève plus d'un parcours d'insertion ou de réinsertion professionnelle pour des personnes handicapées ayant déjà travaillé.**

■ Les métiers préparés en contrat d'apprentissage sont très variés (tous les secteurs professionnels et tous les niveaux de diplôme sont concernés). Pour la professionnalisation, le choix des formations est lié aux besoins en qualification des branches professionnelles.

➔ **L'orientation de la personne handicapée vers l'un ou l'autre de ces dispositifs dépend donc de son profil (âge, niveau de formation, expérience professionnelle).**

LES ENTREPRISES CONCERNÉES

➔ Toute entreprise du secteur artisanal, commercial, industriel, libéral et associatif ainsi que les établissements publics industriels et commerciaux.

➔ Les entreprises du secteur public non industriel et non commercial peuvent également embaucher des apprentis. Des dispositions spécifiques s'appliquent pour ces entreprises (voir p. 2).

A savoir : L'entreprise qui embauche un apprenti doit procéder à une déclaration dans laquelle elle s'engage à prendre les mesures nécessaires à l'organisation et au bon déroulement de l'apprentissage. Cette déclaration (établie sur un formulaire Cerfa disponible sur le site Internet du ministère du Travail) est transmise aux chambres consulaires.

Obligations de l'employeur

- veiller à ce que l'équipement de l'entreprise, les techniques utilisées, les conditions de travail, les règles de sécurité et les compétences professionnelles et pédagogiques permettent de dispenser une formation satisfaisante ;
- s'engager à faire suivre à l'apprenti la formation dispensée par le CFA ;
- inscrire et faire participer l'apprenti aux épreuves du diplôme prévu par le contrat ;
- assurer dans l'entreprise la formation pratique de l'apprenti ;
- désigner un maître d'apprentissage responsable de sa formation dans l'entreprise.

LA DURÉE DU CONTRAT

■ Elle varie entre 1 et 3 ans selon le métier et la qualification préparés. La durée du contrat peut être modulée selon le niveau initial de l'apprenti pour l'adapter à ses besoins et ses capacités.

■ **La durée maximale de 3 ans est portée à 4 ans lorsque la qualité de travailleur handicapé est reconnue et dès lors que le handicap l'exige.**

■ La durée du contrat peut varier entre 6 mois et 1 an dans certaines situations particulières (exemple : diplôme dont la préparation a été commencée sous un autre statut).

■ En cas d'échec à l'examen, l'apprentissage peut être prolongé pour une durée de 1 an au plus (prorogation du contrat initial ou conclusion d'un nouveau contrat avec un autre employeur).

LE STATUT DE L'APPRENTI

→ L'apprenti bénéficie d'un double statut : « étudiant des métiers » et salarié

■ A ce titre, il bénéficie de l'ensemble des dispositions applicables aux autres salariés si elles ne sont pas incompatibles avec les exigences de sa formation.

■ Il s'engage, pendant toute la durée du contrat d'apprentissage, à :
- respecter les règles de fonctionnement de l'entreprise ;
- effectuer les travaux confiés par l'employeur correspondant au métier préparé ;
- suivre régulièrement la formation en CFA et respecter le règlement intérieur ;
- se présenter à l'examen.

→ Règles relatives au temps de travail

■ Le contrat d'apprentissage est conclu sur la base d'un plein temps ; le temps pendant lequel l'apprenti suit les cours professionnels en CFA est compris dans la durée du travail.

■ L'apprenti âgé de 18 ans et plus est soumis à l'horaire collectif de travail applicable dans l'entreprise. Il bénéficie éventuellement des majorations pour heures supplémentaires en cas de dépassement de la durée du travail.

■ S'il est âgé de moins de 18 ans, l'apprenti ne peut pas travailler :
- plus de 8 heures par jour et 35 heures par semaine (sauf dérogations accordées par l'inspecteur du travail) ;
- plus de 4h30 consécutives (au-delà, pause obligatoire de 30 minutes) ;
- le dimanche et les jours fériés (sauf dans certains secteurs) ;
- de nuit entre 22 heures et 6 heures (entre 20 heures et 6 heures pour les jeunes de moins de 16 ans sauf dérogations dans certains secteurs professionnels notamment la boulangerie, la pâtisserie, la restauration).

■ Le repos quotidien est fixé à 12 heures consécutives (14 heures pour les moins de 16 ans). Les apprentis de moins de 18 ans bénéficient d'un repos hebdomadaire de 2 jours consécutifs (sauf dérogation).

→ Règles relatives aux congés

■ Les droits aux congés payés sont identiques à ceux prévus pour l'ensemble des salariés de l'entreprise (soit 2,5 jours ouvrables par mois de travail). Ils sont accordés à l'apprenti en dehors des périodes d'enseignement.

■ Quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, les apprentis de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente peuvent demander un congé non rémunéré de 30 jours ouvrables en plus des jours acquis au titre des congés payés. Au total, les congés payés et non payés ne peuvent pas dépasser 30 jours ouvrables.

→ Les apprentis bénéficient d'une carte d'apprenti qui leur est délivrée chaque année lors de la rentrée scolaire par les CFA.

■ Cette carte est valable sur l'ensemble du territoire national et leur permet de faire valoir leur statut d'apprenti et de bénéficier de tarifs réduits (loisirs, sports,...).



LA RUPTURE DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

→ Pendant la période d'essai

■ Durant les 2 premiers mois de l'apprentissage, le contrat peut être résilié par l'apprenti ou par l'employeur.

■ La rupture ne peut donner lieu à indemnités sauf dispositions contraires prévues dans le contrat.

→ En cours de contrat

■ Après ces 2 mois, la rupture du contrat ne peut s'effectuer que si l'employeur et l'apprenti sont d'accord.

■ A défaut d'accord, le conseil des prud'hommes peut prononcer la résiliation du contrat dans les cas suivants :
• faute grave ou manquement répété de l'une des parties à ses obligations ;
• inaptitude constatée de l'apprenti à exercer le métier auquel il voulait se préparer.

■ Si l'apprenti a obtenu le diplôme ou le titre qu'il préparait, le contrat peut prendre fin avant son terme sous réserve d'en informer l'employeur par écrit au minimum 2 mois avant.

→ Notification de la rupture

■ Dans tous les cas, la rupture du contrat doit être constatée par écrit. Elle doit être notifiée au directeur du CFA ou, dans le cas d'une section d'apprentissage (voir p. 12), au responsable d'établissement et à l'organisme ayant enregistré le contrat.

L'EMBAUCHE À L'ISSUE DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

■ Si l'apprenti est embauché en contrat de travail à durée indéterminée par la même entreprise, aucune période d'essai ne peut lui être imposée, sauf dispositions conventionnelles contraires.

■ La durée du contrat d'apprentissage est prise en compte pour le calcul de sa rémunération et de son ancienneté.

LA COMPTABILISATION DES APPRENTIS HANDICAPÉS DANS L'EFFECTIF DE L'ENTREPRISE

→ L'embauche d'un apprenti handicapé présente un double avantage pour l'employeur :

■ **L'apprenti est exclu de l'effectif pour le calcul du quota de 6 %.**

■ **Il est comptabilisé, au même titre que les autres travailleurs handicapés de l'entreprise, comme bénéficiaire de l'obligation d'emploi (voir encadré p. 3).**

→ Règles de comptabilisation des apprentis dans l'entreprise

■ Les apprentis ne sont pas comptabilisés dans l'effectif de l'entreprise pour l'application des dispositions législatives ou réglementaires qui se réfèrent à un effectif minimum (comité d'entreprise, délégués du personnel).

■ Cette disposition ne s'applique pas en ce qui concerne la tarification des accidents du travail et des maladies professionnelles.



LA RÉMUNÉRATION DE L'APPRENTI

→ Elle varie selon l'âge de l'apprenti et l'ancienneté dans le contrat

■ Elle est calculée en **pourcentage du SMIC ou du minimum conventionnel** si son montant est plus favorable :

Année d'exécution du contrat	Age de l'apprenti *		
	Moins de 18 ans	De 18 à 20 ans	21 ans et plus
1re année	**25 % du SMIC** (soit 313,57 € au 1er juillet 2006)	**41 % du SMIC** (soit 514,25 € au 1er juillet 2006)	**53 % du SMIC** (soit 664,77 € au 1er juillet 2006)
2e année	**37 % du SMIC** (soit 464,08 € au 1er juillet 2006)	**49 % du SMIC** (soit 614,60 € au 1er juillet 2006)	**61 % du SMIC** (soit 765,11 € au 1er juillet 2006)
3e année	**53 % du SMIC** (soit 664,77 € au 1er juillet 2006)	**65 % du SMIC** (soit 815,28 € au 1er juillet 2006)	**78 % du SMIC** (soit 978,34 € au 1er juillet 2006)
4e année (apprenti handicapé)	-	**80 % du SMIC (soit 1 003,42 € au 1er juillet 2006)**	**93 % du SMIC (soit 1 166,43 € au 1er juillet 2006)**

* Lorsque l'apprenti atteint l'âge de 18 ou de 21 ans, le pourcentage de rémunération change le premier jour du mois qui suit son anniversaire.

■ En cas de conclusion d'un nouveau contrat d'apprentissage (avec le même employeur ou un employeur différent), le salaire doit être au moins égal à celui de la dernière année du contrat précédent, sauf si l'application des rémunérations en fonction de l'âge est plus favorable.

■ Si le contrat est prolongé en cas d'échec à l'examen ou pour terminer le cycle du CFA, le salaire minimum reste celui de la dernière année précédant la prolongation.

→ Pour les apprentis handicapés, la rémunération est majorée de 15 points si la formation est prolongée en raison du handicap : voir exemple p. 13

→ Les conventions collectives peuvent prévoir une rémunération plus favorable

Exemples de secteurs prévoyant des taux de rémunération majorés

Bâtiment et Travaux publics (BTP)

Année d'exécution du contrat	Age de l'apprenti		
	Moins de 18 ans	De 18 à 20 ans	21 ans et plus
1re année	40 % du SMIC	50 % du SMIC	55 % du SMIC
2e année	50 % du SMIC	60 % du SMIC	65 % du SMIC
3e année	60 % du SMIC	70 % du SMIC	80 % du SMIC

Entreprises de Propreté

Année d'exécution du contrat	Age de l'apprenti		
	Moins de 18 ans	De 18 à 20 ans	21 ans et plus
1re année	40 % du SMIC	55 % du SMIC	70 % du SMIC
2e année	50 % du SMIC	65 % du SMIC	80 % du SMIC
3e année	65 % du SMIC	80 % du SMIC	85 % du SMIC

LA FORMATION EN CFA


© Getty Images

LES FORMATIONS PRÉPARÉES EN CONTRAT D'APPRENTISSAGE

■ L'apprenti peut préparer une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

→ Le RNCP est consultable sur le site Internet de la Commission nationale des certifications professionnelles : www.cncp.gouv.fr

■ Les diplômes ou titres recouvrent des niveaux de formation très différents : il est possible de préparer un CAP, un BEP, un bac pro, un BTS, un DUT ou un diplôme d'ingénieur.

■ En plus des diplômes nationaux, l'apprenti peut préparer des titres homologués dont les programmes sont définis en fonction des besoins des entreprises.

Idée reçue : L'apprentissage ne concerne pas que les métiers manuels. Il prépare aussi à des centaines de métiers dans le domaine des services. Ainsi, les secteurs qui recrutent actuellement le plus d'apprentis sont ceux de la gestion, du commerce, du transport, de la logistique, du bâtiment et des travaux publics, de l'industrie automobile et de l'agroalimentaire.

A savoir : En théorie, c'est l'employeur qui inscrit le jeune en CFA. Le jeune qui souhaite s'orienter vers l'apprentissage devrait donc trouver une entreprise avant le CFA.

En pratique, il est conseillé de se pré-inscrire en CFA afin de réserver une place sur la formation et dans le centre de son choix. Les CFA, disposant de contact avec de nombreux employeurs, peuvent ensuite aider les jeunes à trouver une entreprise.

Le CFA : acteur de la formation

■ La notion de CFA recouvre une multitude de structures. Le CFA peut être un organisme rattaché à une chambre de commerce, une chambre des métiers, une université, un lycée, une branche professionnelle…

■ L'organisation du CFA est adaptée aux besoins des entreprises. Elle permet de proposer de nouvelles formations en rapport avec les exigences de recrutement.

■ Le CFA est aussi un lieu d'échanges avec l'entreprise. Au cours du contrat, le CFA organise des réunions avec le maître d'apprentissage. Un tuteur-enseignant se rend régulièrement dans l'entreprise pour suivre l'apprenti en situation de travail.

L'ORGANISATION DE LA FORMATION

■ L'apprentissage comprend des périodes d'enseignement théorique en centre de formation d'apprentis (CFA) et une formation pratique dispensée par l'entreprise en relation directe avec la qualification préparée.

■ L'entrée en apprentissage dans l'entreprise doit donc s'effectuer en même temps que l'entrée en CFA.

→ L'enseignement général dispensé par le CFA

■ Les CFA dispensent une formation générale, technologique et pratique. Tout ou partie de la formation peut être assuré dans d'autres lieux de formation (par exemple, section d'apprentissage d'un établissement d'enseignement).

■ La durée de la formation varie en fonction du niveau de qualification préparé avec un minimum de 400 heures par an en moyenne sur la durée du contrat.

■ Plus le diplôme est élevé, plus la formation générale et technique est importante (elle est par exemple de 750 heures par an pour un bac pro ou un BTS).

■ Si l'apprentissage est prolongé après un échec à l'examen, la durée de la formation est fixée à 240 heures au minimum pour une prolongation

d'un an. Ce minimum peut être réduit si l'apprentissage est prolongé pour une durée inférieure.

■ La qualification professionnelle préparée doit être sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle.

■ Pour se préparer aux examens, si le CFA organise des séances spéciales de préparation, l'apprenti bénéficie d'un congé supplémentaire de 5 jours ouvrables payés dans le mois qui précède les épreuves.

→ La formation pratique en entreprise

■ L'employeur est tenu d'assurer dans l'entreprise la formation pratique de l'apprenti. Il doit lui donner un travail en relation directe avec la formation prévue au contrat. De son côté, l'apprenti doit effectuer le travail confié par l'employeur.

■ L'apprenti peut effectuer une partie de sa formation dans une autre entreprise lorsque certains équipements ou techniques ne sont pas utilisés dans l'entreprise qui l'emploie.

■ Les apprentis de moins de 18 ans ne peuvent être exposés à des travaux dangereux sauf autorisation de l'inspecteur du travail, après avis favorable du médecin du travail.



© Anne-Marie Louvet

L'AMÉNAGEMENT DE LA FORMATION POUR LES APPRENTIS HANDICAPÉS

■ En cas de difficultés liées au handicap, des aménagements peuvent être mis en œuvre :

• organisation de la formation dans un CFA du milieu ordinaire ou dans un centre de formation d'apprentis spécialisé (CFAS) permettant de bénéficier d'un soutien adapté ;

• aménagements pédagogiques ou mise en place d'enseignements à distance sur autorisation du recteur d'académie ;

• aménagement des examens : l'apprenti handicapé peut bénéficier d'un tiers temps supplémentaire, de matériels adaptés, de l'assistance d'un secrétariat ou d'un agencement spécifique des salles.

Les centres de formation d'apprentis spécialisés (CFAS) accompagnent, le plus en amont possible, les jeunes les plus fragiles. Conventionnés par l'État ou la Région, ils assurent un relais entre les établissements d'enseignement et les entreprises. Les compétences particulières des formateurs et le dispositif d'accompagnement individualisé permettent de dépasser les difficultés liées au handicap de l'apprenti.

■ Lorsque l'état de santé de l'apprenti l'exige, la durée d'enseignement peut être majorée d'un an au plus.

Dans ce cas, la durée du contrat est prolongée d'autant et la rémunération est augmentée de 15 points par rapport au taux appliqué avant cette période.

Exemple

Un apprenti handicapé de 22 ans peut ainsi préparer en 3 ans un diplôme dont les enseignements se déroulent en principe sur 2 ans. Il percevra 53 % du SMIC la 1re année, 61 % du SMIC la 2e année et 76 % du SMIC (61 + 15) la 3e année.

LA PROCÉDURE D'ÉVALUATION DE L'APPRENTI

■ Un entretien professionnel avec l'employeur, le maître d'apprentissage et un formateur du CFA (et si besoin, les parents de l'apprenti ou son représentant légal) a lieu dans les 2 mois suivant la conclusion du contrat d'apprentissage.

■ Il a pour but de réaliser une première évaluation et d'adapter, si nécessaire, le déroulement de la formation.

LES PASSERELLES VERS L'APPRENTISSAGE ET LES FORMATIONS INTÉGRÉES

■ Les formations préparées en CFA peuvent requérir un niveau minimum que ne possède pas toujours l'apprenti.

Les passerelles vers l'apprentissage sont des formations préparatoires permettant d'accéder aux cursus du CFA. Elles ont pour objectif de :

• familiariser le candidat avec le milieu professionnel par des périodes de stage pratique en entreprise ;

• lui faire acquérir les bases qui vont faciliter la conclusion d'un contrat d'apprentissage.

■ Les passerelles sont de durée variable, selon le niveau et les difficultés rencontrées par l'apprenti :

• **des actions de courte durée, soit 450 heures maximum**, pour les jeunes ayant la capacité à s'intégrer en entreprise et visant une qualification de niveaux III, IV et V ;



• **des actions de longue durée, soit 1 000 heures maximum**, pour les jeunes d'un niveau inférieur à V.

De nombreux CFA organisent des passerelles vers l'apprentissage

A titre d'exemple, le site Internet du Conseil régional d'Ile-de-France dédié à l'apprentissage liste, par secteur professionnel et par métier, les formations en apprentissage et les passerelles courtes ou longues proposées en Ile-de-France (http://www.cfarif.net/apprentissage/sdam-et-passerelles-dispo.php).

LE FINANCEMENT DE LA FORMATION

■ Pour l'apprenti, la formation en CFA est gratuite.

■ Les coûts de formation sont financés par la taxe d'apprentissage versée par les entreprises, par les Régions, par les organisations professionnelles... Les CFA reçoivent, soit directement, soit par l'intermédiaire des organismes collecteurs de la taxe, les fonds nécessaires à leur fonctionnement.

■ L'apprenti peut recevoir, pour les périodes passées au CFA, des aides au transport, à l'hébergement ou à la restauration. Il peut aussi bénéficier de « primes à l'équipement » pour acheter les tenues et/ou les outils nécessaires à sa formation. Ces aides sont versées par les Régions : voir p. 21.

Les organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage (OCTA)

Les OCTA sont chargés de collecter la taxe d'apprentissage versée par les entreprises. Ils sont autorisés à effectuer cette collecte soit au niveau national, soit au niveau régional :

■ au niveau national : il peut s'agir de syndicats, de groupements professionnels ou d'associations ayant reçu une habilitation spécifique de l'État (signature d'une convention cadre ou d'un agrément) ;

■ au niveau régional, les chambres consulaires sont habilitées à collecter la taxe. Certains syndicats, groupements professionnels ou associations à vocation régionale peuvent aussi être agréés à cet effet par le préfet de région.

Les OCTA consacrent une partie de leur activité à des actions destinées à favoriser les premières formations technologiques et professionnelles, notamment l'apprentissage. Il peut s'agir, par exemple, de l'organisation de campagnes d'information et de promotion sur les métiers ou de la participation à des jurys d'examen.

Il existe une **liste nationale des OCTA**, précisant leur champ d'intervention géographique et/ou professionnel, disponible sur le site Internet du ministère : www.travail.gouv.fr (dans la fenêtre de recherche, entrer le mot « OCTA »).

■ **L'Agefiph participe, en complémentarité, aux financements d'actions pour favoriser l'accès des personnes handicapées à l'apprentissage. Celles-ci s'incrivent dans le cadre des contrats d'objectifs et de moyens (COM) conclus entre l'État et les Régions.**

■ **Pour information, les contrats d'objectifs et de moyens sont prévus dans le plan de cohésion sociale afin de développer l'apprentissage. Ils associent l'État, les Régions et d'autres partenaires (par exemple, l'Agefiph) pour définir sur la base d'un diagnostic territorial, par bassin d'emploi, les résultats à atteindre en matière d'insertion professionnelle des jeunes et les moyens mobilisés par chaque partie.**

Exemple

En Bretagne, l'Agefiph cofinance avec la Région les CFA pour permettre aux apprentis handicapés de suivre leur formation en milieu ordinaire. Des subventions peuvent ainsi être accordées aux CFA pour :

■ améliorer l'accompagnement des apprentis handicapés (financement de modules supplémentaires de formation sur la problématique du handicap, destinés aux référents pédagogiques et aux personnels des CFA ; mise en œuvre de moyens pour prévenir les ruptures anticipées) ;

■ élargir l'accès à l'apprentissage à toutes les formes de handicap (et pas seulement aux déficients intellectuels qui représentent une majorité des apprentis).

L'ACCOMPAGNEMENT DE L'APPRENTI

LE MAÎTRE D'APPRENTISSAGE : UN GUIDE INDISPENSABLE

→ L'apprenti est obligatoirement accompagné tout au long de son contrat par un maître d'apprentissage ou par une équipe tutorale

■ Le maître d'apprentissage peut être le chef d'entreprise ou un salarié de l'entreprise. Il doit justifier d'une expérience professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti (au minimum 3 ans ; 5 ans s'il ne possède pas de diplôme relevant du domaine professionnel dans lequel est formé l'apprenti).

■ Le maître d'apprentissage ne peut suivre simultanément plus de 2 apprentis (s'il s'agit du chef d'entreprise, il peut suivre un 3e apprenti dont le contrat est prolongé suite à un échec à l'examen).

■ L'accompagnement de l'apprenti peut être confié à une « équipe tutorale » composée de plusieurs salariés de l'entreprise. Au sein de cette équipe tutorale, un « maître d'apprentissage référent » est désigné pour assurer la coordination de l'équipe et la liaison avec le CFA.


© Anne-Marie Louvet

→ Le maître d'apprentissage conseille et encadre l'apprenti

■ Il assure le suivi pédagogique du jeune en lien avec le CFA et veille à sa bonne intégration dans l'entreprise.

■ Il accompagne l'apprenti tout au long de sa formation et lui transmet ses connaissances et son savoir-faire.

■ Ses missions (accompagnement de l'apprenti et relations avec le CFA) sont exercées sur son temps de travail.

■ Il doit bénéficier de formations pour exercer correctement sa mission et suivre l'évolution des enseignements dispensés aux apprentis.

DES AIDES POUR L'ACCOMPAGNEMENT DES APPRENTIS HANDICAPÉS

→ Pour les apprentis handicapés, un tuteur formé à l'accompagnement des personnes handicapées peut faciliter leur intégration dans l'entreprise

Ce tuteur peut être le maître d'apprentissage, un autre salarié de l'entreprise ou un tuteur externe.

→ L'Agefiph peut verser une aide à l'entreprise pour alléger les coûts liés au tutorat de l'apprenti handicapé

Cette aide peut concerner :

■ les frais de formation et/ou de rémunération du tuteur ;

■ le financement d'un tuteur externe dans la limite de 23 € de l'heure (le nombre d'heures de tutorat pris en charge dépend de la situation de l'apprenti handicapé et de la nature de son handicap) ;

■ le financement partiel, en fonction des besoins de l'apprenti et de sa difficulté à accéder à l'autonomie, du coût des **aides à la communication** (interprète en langue des signes, interfaces de communication, codeurs Langage Parlé Complété,...) et de l'**accompagnement de l'apprenti par des auxiliaires professionnels** lorsque aucune autre solution technique n'est envisageable.



Demande d'aide à l'Agefiph

Contenu du dossier

- un exposé (sur papier libre) de la situation professionnelle de la personne handicapée (promesse d'embauche, contrat en cours,...) ;
- une copie du justificatif du statut de personne handicapée (ou, dans le cas d'un maintien dans l'emploi, la copie de la demande de reconnaissance du handicap) ;
- la copie du contrat d'apprentissage ;
- le contenu de la formation du tuteur et/ou de la mission de tutorat ;
- s'il s'agit d'un tuteur interne, le poste occupé par celui-ci et/ou les références professionnelles de l'organisme chargé de sa formation ;
- dans le cas d'un tuteur externe, le nombre d'heures de tutorat et le devis correspondant, ainsi que les références professionnelles du tuteur ;
- le budget prévisionnel et le montant du financement demandé à l'Agefiph ;
- un relevé d'identité bancaire de l'entreprise.

→ La Région peut participer à la formation des maîtres d'apprentissage

- Des aides peuvent être attribuées par les Régions pour encourager les entreprises à former les maîtres d'apprentissage : se renseigner auprès du Conseil régional.

Exemples

Région	Nature et montant de l'aide
Bretagne	Prime de 1 000 € par année de formation si l'employeur ou le maître d'apprentissage participe au moins une fois par an à une réunion-formation au CFA et reçoit un représentant du CFA dans l'entreprise.
Bourgogne	Prime de 250 € si le maître d'apprentissage suit une formation de tuteur.
Centre et Rhône-Alpes	Prime de 500 € pour la formation du maître d'apprentissage (réservée, en région Centre, aux entreprises de 11 salariés maximum).

- Les dépenses engagées par les entreprises pour former les maîtres d'apprentissage peuvent être imputées sur le budget formation de l'entreprise.

LES AIDES À L'EMPLOYEUR



© Anne-Marie Louvet

Divers avantages sociaux et fiscaux sont accordés aux entreprises qui embauchent des apprentis. **Lorsque le contrat concerne un apprenti handicapé, des aides complémentaires peuvent être versées par l'Agefiph.**

LE CRÉDIT D'IMPÔT

➔ **Il est accordé aux entreprises qui ont employé un apprenti au moins 1 mois sur l'année**

➔ **Son montant est proportionnel à la durée d'emploi de l'apprenti sur l'année. Il est égal à 2 200 € pour 12 mois d'embauche d'un apprenti handicapé (au lieu de 1 600 € pour les autres apprentis)**

Exemple

Une entreprise emploie 2 apprentis handicapés durant l'année 2006 :

- l'apprenti A est employé du 1er janvier au 31 décembre 2006 (12 mois de présence) ;
- l'apprenti B est employé du 15 septembre au 31 décembre 2006 (4 mois de présence, tout mois commencé étant comptabilisé pour un mois entier).

Le crédit d'impôt est calculé comme suit :

- Montant annuel moyen d'apprentis : 16 (12 + 4) / 12 = 1,33
- Montant du crédit d'impôt : 1,33 x 2 200 = 2 933,33 €

➔ Ce crédit d'impôt ne peut pas être supérieur aux dépenses réellement engagées par l'entreprise (rémunérations de l'apprenti et cotisations sociales obligatoires, déduction faite des subventions publiques perçues).

A savoir : Un autre crédit d'impôt est prévu pour les entreprises qui accueillent en stage de jeunes apprentis sous statut scolaire (formation « d'apprenti junior »). Il s'élève à 100 € par élève accueilli et par semaine de présence dans l'entreprise, dans la limite de 26 semaines par an.

L'EXONÉRATION DE LA TAXE D'APPRENTISSAGE

➔ Les entreprises qui emploient au moins 1 apprenti dans l'année et dont la masse salariale est inférieure à 6 fois le SMIC annuel (soit 90 308,16 € au 1er juillet 2006) sont **exonérées de taxe d'apprentissage**.

LES EXONÉRATIONS DE COTISATIONS SOCIALES

➔ **Dans les entreprises de moins de 11 salariés ou inscrites au répertoire des métiers**, le salaire de l'apprenti est exonéré de toutes les cotisations sociales patronales et salariales.

➔ **Dans les entreprises de 11 salariés ou plus**, l'exonération concerne la totalité des cotisations salariales et une partie seulement des cotisations patronales (cotisations de Sécurité sociale).

➔ Dans tous les cas, les cotisations supplémentaires d'accident du travail restent dues.

LA PRIME DE L'ÉTAT POUR LES APPRENTIS HANDICAPÉS

➔ **Une prime est versée aux employeurs qui embauchent des apprentis handicapés sous contrat d'apprentissage aménagé**

Cette prime est égale à 520 fois le SMIC horaire brut en vigueur au 1er juillet de la 1re année d'apprentissage. Elle est versée en deux fois : la moitié à la fin de la 1re année d'apprentissage, l'autre moitié, à la fin de la 2e année.

Exemple

Si le contrat d'apprentissage a été conclu le 1er septembre 2005, la prime est calculée sur la base du SMIC au 1er juillet 2006. Elle s'élève à 4 300,40 € (520 x 8,27 € ; valeur du SMIC au 1er juillet 2006). Elle sera versée pour moitié en septembre 2006 et pour moitié en septembre 2007.



L'INDEMNITÉ COMPENSATRICE DE LA RÉGION

→ Cette indemnité est égale à 1 000 € minimum par année de cycle de formation (l'indemnité est réduite si la durée du contrat est inférieure à 1 an)

→ Le montant de l'indemnité varie selon la région d'emploi de l'apprenti. Des majorations peuvent être prévues pour les apprentis handicapés

Les aides régionales peuvent varier selon l'âge de l'apprenti, son niveau de formation, le diplôme préparé, etc.

Exemple des aides accordées en Ile-de-France

Montant de l'indemnité	Exemple de calcul
Indemnité de base = 1 200 € / an Majorations (cumulables) :	
+ 600 € / an si apprenti handicapé	Soit un apprenti handicapé de 19 ans dans une entreprise de 100 salariés préparant un diplôme de niveau V (CAP/BEP)
+ 300 € / an si entreprise de moins de 250 salariés	
+ 500 € / an si apprenti de 18 ans ou plus préparant un diplôme de niveau V	
+ 500 € / an si apprenti de 20 ans ou plus préparant un diplôme de niveau IV	Montant de l'indemnité : 1 200 + 600 + 300 + 500 = 2 600 € / an
+ 500 € / an si apprenti de 22 ans ou plus préparant un diplôme de niveau III	
+ 500 € / an si apprentie visant un métier traditionnellement masculin	
+ 40 € / jour (limité à 1 200 € / cycle) si stage à l'étranger	

→ Pour les employeurs d'apprentis handicapés, ces indemnités sont cumulables avec les aides de l'Agefiph

LES AIDES DE L'AGEFIPH AU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

→ Une subvention forfaitaire

L'Agefiph peut verser une subvention forfaitaire en appui d'un contrat d'apprentissage :

- 1 525 € par période de 6 mois ou 3 050 € par période de 12 mois (année scolaire d'apprentissage) pour chaque apprenti handicapé de moins de 30 ans.

Exemple

Pour un contrat de 18 mois conclu avec un jeune de 25 ans, l'employeur peut percevoir une aide totale de 4 575 € (3 050 € + 1 525 €).

- 3 050 € par période de 6 mois si le contrat d'apprentissage s'inscrit dans un projet de création d'entreprise, quel que soit l'âge du créateur (plus ou moins de 30 ans).

Exemple

Pour un contrat de 24 mois conclu avec un créateur d'entreprise handicapé de 35 ans, l'aide peut atteindre 6 100 € (2 x 3 050 €).

→ Une prime à l'insertion

- L'Agefiph peut verser à l'entreprise, en plus de la subvention forfaitaire, une prime à l'insertion de 1 600 € à l'issue du contrat d'apprentissage.
- L'employeur doit proposer au bénéficiaire un CDI ou un CDD d'au moins 12 mois comportant une durée hebdomadaire de travail d'au moins 16 heures.

Demande d'aide à l'Agefiph

Recevabilité de l'aide

La demande de subvention doit parvenir à l'Agefiph au plus tard 6 mois après la date d'embauche de la personne handicapée.

Dépôt de la demande

La demande est déposée dans un dossier unique « Demande de prime à l'insertion », ouvrant droit à la subvention à la fois pour l'entreprise et pour le salarié handicapé (sur l'aide au salarié, voir p. 21).

Contenu du dossier de la demande

- une copie du contrat d'apprentissage signé par l'autorité compétente, l'employeur et le jeune handicapé ;
- une copie du bulletin de salaire du premier mois de travail effectif ;
- une copie de l'avis médical d'aptitude à l'embauche (volet employeur) ;
- une copie du justificatif du statut de personne handicapée du salarié ;
- une copie des devis des prestataires de services éventuels (accessibilité des lieux de travail, tutorat...) ;
- un relevé d'identité bancaire du (ou des) demandeur(s).

LES AIDES À L'ACCESSIBILITÉ DES SITUATIONS DE TRAVAIL

→ Ces aides sont destinées à compenser le handicap de l'apprenti :

- en aménageant son poste ou son outil de travail ;
- en adaptant l'organisation de son travail ou de l'équipe dans laquelle il est intégré.

→ L'Agefiph peut également participer au financement :

- de l'étude préalable définissant les besoins ;
- des moyens techniques ou liés à l'organisation à mettre en œuvre.

Demande d'aide à l'Agefiph

Condition

Pour être validée par l'Agefiph, la demande de l'employeur peut, dans certains cas, nécessiter le recours à une expertise préalable.

Contenu du dossier de demande d'aide

- un exposé détaillé du projet (sur papier libre) ;
- une copie du contrat de travail (ou de la promesse d'embauche) du salarié handicapé concerné ;
- une copie du justificatif du statut de personne handicapée ou, dans le cas d'un maintien dans l'emploi, la copie de la demande de reconnaissance du handicap ;
- l'avis du médecin du travail sur la nécessité de procéder aux études et aménagements prévus et, éventuellement, l'avis du CHSCT (comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) et de l'ingénieur sécurité de l'entreprise ;
- les devis détaillés des aménagements (si les montants dépassent 20 000 €, plusieurs devis seront demandés) ;
- le budget prévisionnel et le montant du financement demandé à l'Agefiph ;
- un relevé d'identité bancaire de l'employeur.

LA COMPENSATION DE LA LOURDEUR DU HANDICAP

- Le critère de la lourdeur du handicap est apprécié par le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP).
- Celui-ci évalue l'incidence de la lourdeur du handicap par rapport à un poste de travail précis (après aménagement optimal de celui-ci).
- Il fixe le surcoût supporté par l'employeur au-delà de son obligation légale.

Les charges induites par le handicap peuvent par exemple représenter :

- une organisation particulière de l'activité ;
- un accompagnement social ou professionnel ;
- un tutorat ;
- un manque à gagner pour l'employeur du fait d'une productivité moins élevée et ce, malgré l'aménagement optimal du poste de travail.

A partir de la reconnaissance de la lourdeur du handicap, l'employeur dispose d'un mois pour choisir entre le dispositif de minoration de la contribution Agefiph (voir encadré p. 3) et le versement par l'Agefiph d'une aide à l'emploi.

Demande de reconnaissance de la lourdeur du handicap

Dépôt de la demande

L'employeur doit adresser (par lettre recommandée avec AR) une demande à la DDTEFP du département où l'activité est exercée.

Recevabilité

L'employeur doit justifier économiquement de l'effort réalisé pour l'emploi d'un bénéficiaire présentant un handicap important dans l'emploi, au regard du rapport d'aptitude du médecin du travail et des préconisations faites au moment de l'embauche.

Contenu de la demande

La demande doit être accompagnée :

- d'un justificatif prouvant la qualité de bénéficiaire de l'obligation d'emploi ;
- de la fiche d'aptitude établie par le médecin du travail et son avis circonstancié ;
- de la liste et du coût des aménagements réalisés pour l'optimisation du poste de travail ;
- ou lorsque les aménagements n'ont pas été encore réalisés, leur prévision à condition que le bénéficiaire s'engage à les faire exécuter dans l'année suivant le dépôt de la demande, et que la personne handicapée présente un taux d'incapacité permanente égal ou supérieur à 80 % ;
- de la liste et du montant des aides versées par l'Agefiph, le cas échéant ;
- d'une évaluation des charges induites par le handicap (hors aménagements listés précédemment).



→ Bénéficiaires de l'aide à l'emploi

Toutes les entreprises du secteur privé et du secteur public industriel et commercial peuvent bénéficier de l'aide :

- quel que soit le nombre de leurs salariés ;
- qu'elles soient ou non assujetties à l'obligation d'emploi.

→ Réponse du DDTEFP

- Le DDTEFP doit accuser réception de la demande et instruire celle-ci dans un délai de 2 mois.
- L'absence de réponse de la DDTEFP dans ce délai équivaut à un rejet de la demande de reconnaissance de la lourdeur du handicap.
- La décision de reconnaissance de la lourdeur du handicap fait l'objet d'un réexamen tous les 3 ans (un nouveau dossier complet doit être déposé par l'employeur et instruit par le DDTEFP).

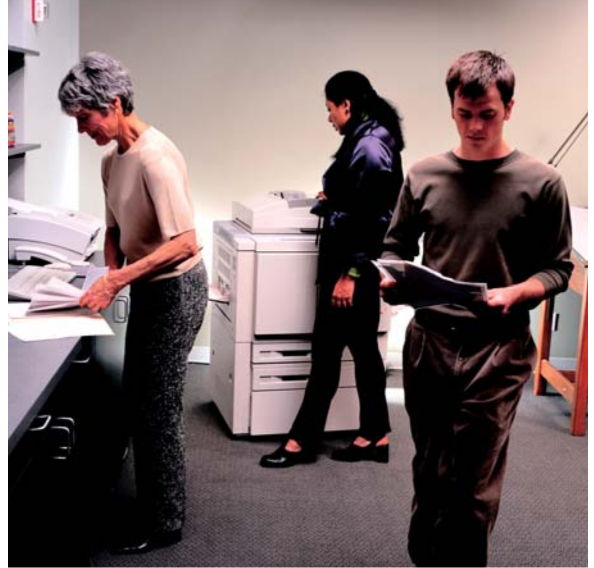
→ Attribution et montant de l'aide à l'emploi

- L'aide est versée trimestriellement par l'Agefiph.
- Pour les entreprises de **moins de 20 salariés**, l'aide à l'emploi est octroyée par l'Agefiph dès la décision de reconnaissance de la lourdeur du handicap par le DDTEFP.
- Les entreprises soumises à **l'obligation d'emploi** doivent avoir préalablement opté pour cette aide. Elles doivent informer le DDTEFP de ce choix dans le mois qui suit la décision de reconnaissance de la lourdeur du handicap.
- Le montant de l'aide dépend du montant du surcoût fixé par le DDTEFP.
- Le montant annuel de l'aide par poste de travail occupé à plein temps est en principe fixé à 450 fois le SMIC horaire, majoré de 21,50 % au titre des cotisations patronales.

Exemple

Sur la base d'un SMIC horaire de 8,27 € au 1er juillet 2006, l'aide annuelle est de 4 521,62 €.

- Le montant de l'aide peut être augmenté lorsque les charges induites par la lourdeur du handicap sont plus importantes.



LES AIDES AUX APPRENTIS HANDICAPÉS



© Anne-Marie Louvet

LE VERSEMENT DE L'AAH PENDANT LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

➔ Les apprentis handicapés qui perçoivent l'AAH (allocation aux adultes handicapés) peuvent **cumuler cette allocation avec leur salaire dans la limite de 115 % du SMIC**.

Exemple

■ Soit un jeune handicapé de 27 ans en 2e année d'apprentissage, rémunéré à hauteur de 61 % du SMIC (765,11 €/mois*) ; il pourra cumuler ce salaire avec son AAH (dont le montant est de 610,28 € au 1er janvier 2006).

■ En 3e année d'apprentissage, sa rémunération sera portée à 78 % du SMIC (978,33 €/mois*) ; il continuera à percevoir une AAH partielle en plus de son salaire, sans dépasser 115 % du SMIC, soit 1 442,42 €/mois.

** Compte tenu du SMIC fixé, depuis le 1er juillet 2006, à 1 254,28 €/mois pour 35 heures par semaine.*

Le statut d'apprenti permet de conserver ou d'obtenir certaines prestations sociales :

■ les parents de l'apprenti peuvent continuer à percevoir les allocations familiales jusqu'aux 20 ans de celui-ci si sa rémunération ne dépasse pas 55 % du SMIC ;

■ les apprentis peuvent bénéficier d'allocations logement et d'un accès privilégié aux foyers de jeunes travailleurs.

L'EXONÉRATION D'IMPÔT SUR LE REVENU

■ Les salaires versés aux apprentis sont exonérés de l'impôt sur le revenu dans la limite du montant annuel du SMIC (seuil fixé à 14 615 € pour les revenus 2005).

■ Cette exonération s'applique à l'apprenti ou au foyer fiscal auquel il est rattaché.

LES AIDES RÉGIONALES

■ Les Régions peuvent participer aux frais de transport, d'hébergement et de restauration des apprentis.

■ Des aides peuvent aussi être accordées pour financer les dépenses de rentrée ou d'équipement des apprentis (tenues et outils de travail).

➔ **Certaines Régions organisent un accompagnement ou un suivi spécifique des apprentis handicapés**

➔ Se rapprocher du Conseil régional pour connaître les aides et dispositifs mis en place.

LES AIDES DE L'AGEFIPH

CELLES DESTINÉES À LES INCITER À S'ENGAGER DANS L'INSERTION PROFESSIONNELLE

➔ **Soit une subvention forfaitaire de 1 525 €** si le contrat d'apprentissage a une durée d'au moins 12 mois et si l'apprenti n'a pas déjà bénéficié d'une prime à l'insertion.

➔ **Soit une prime à l'insertion de 800 €** si l'apprenti n'a pas perçu la subvention forfaitaire ci-dessus et s'il signe, à l'issue de son contrat d'apprentissage, un CDI ou un CDD d'au moins 12 mois prévoyant une durée hebdomadaire de travail d'au moins 16 heures.

NB : Pour percevoir une de ces subventions, le salarié doit déposer une demande auprès de l'Agefiph au plus tard dans les 6 mois qui suivent son embauche.

CELLES QUI PERMETTENT DE COMPENSER SON HANDICAP

➔ **Les aides techniques et humaines**

• **Objet**

Des aides techniques ou de matériels peuvent être accordées aux personnes handicapées qui se préparent ou accèdent à un emploi.

■ Les coûts de formation à l'utilisation de ces aides techniques ou des matériels peuvent être pris en charge par l'Agefiph.

Des aides humaines à la communication peuvent être mises en place :

■ interprètes en langue des signes, interfaces de communication, codeurs « Langage Parlé Complété », transcripteurs,... ;

■ prise en charge du coût de l'accompagnement des salariés par des auxiliaires professionnels lorsque aucune autre solution technique n'est envisageable.





© Anne-Marie Louvet

• **Montant**

■ Elles sont versées dans la limite de 9 150 € et peuvent être plafonnées à 50 % du coût total.

■ Elles peuvent être modulées en fonction des besoins de la personne.

■ Les coûts de formation à l'utilisation de ces aides sont limités à 385 € par jour sur une durée de 10 jours.

• **Renouvellement**

Elles peuvent être renouvelées en fonction des besoins de la personne et de sa difficulté à accéder à l'autonomie sur nouvelle demande et nouvel examen.

Demande à l'Agefiph

Contenu du dossier de demande d'aides :

■ un exposé détaillé du projet (sur papier libre) ;

■ une copie du justificatif du statut de personne handicapée ou, dans le cas d'un maintien dans l'emploi, la copie de la demande de reconnaissance du handicap ;

■ une attestation de la situation du demandeur vis-à-vis de l'emploi (bulletins de salaire, promesse d'embauche, attestation de stage, inscription à l'ANPE) ;

■ la validation par un conseiller Cap Emploi justifiant la nécessité de l'intervention au regard du handicap de la personne ;

■ le budget prévisionnel et le montant du financement demandé à l'Agefiph ;

■ la copie des devis des matériels ou des prestations de formation ;

■ un relevé d'identité bancaire du demandeur.

→ Les aides à la mobilité

• **Objet**

L'objectif est de compenser le handicap lors des déplacements et non pas, par exemple, de compenser un éloignement géographique ou une desserte insuffisante des transports en commun.

• **Actions finançables par ces aides**

■ Participation au coût d'un transport adapté dans la limite de 9 150 € par an sur une durée de 9 mois maximum.

■ Participation à l'achat d'un véhicule ou à l'aménagement de celui-ci, lorsque cela est indispensable pour accéder à un emploi identifié ou pour le conserver. L'Agefiph peut financer 4 575 € maximum pour l'achat du véhicule (aide non renouvelable) et jusqu'à 50 % du coût total pour l'aménagement du véhicule dans la limite de 9 150 €.

■ Participation aux frais d'hébergement pendant la période d'essai ou pendant la période de formation si le handicap est incompatible avec des déplacements. La prise en charge s'élève à 13,75 € par jour pendant 9 mois maximum.

■ Participation aux frais de déménagement si celui-ci est rendu nécessaire par le handicap. Cette aide est plafonnée à 765 €.

Demande à l'Agefiph

Contenu du dossier de demande d'aides :

■ un exposé détaillé du projet (sur papier libre) expliquant comment l'aide sollicitée compense le handicap (ce document doit avoir été validé par un conseiller Cap Emploi ou par l'ANPE) ;

■ une attestation de la situation du demandeur vis-à-vis de l'emploi (bulletins de salaire, promesse d'embauche, attestation de stage, inscription à l'ANPE) ;

■ la copie du justificatif du statut de personne handicapée ou, dans le cas d'un maintien dans l'emploi, la copie de la demande de reconnaissance du handicap ;

■ le budget prévisionnel et le montant du financement demandé à l'Agefiph ;

■ un relevé d'identité bancaire.

EN SAVOIR PLUS



Pour bénéficier d'aides et de conseils sur les droits des apprentis handicapés, vous pouvez consulter les sites Internet suivants :

- **www.agefiph.fr** : toutes les informations pour l'emploi des personnes handicapées : situation de l'emploi, obligations des entreprises, aides aux entreprises et aux personnes handicapées, informations pratiques pour recruter ou préserver l'emploi de salariés handicapés, espace dédié aux professionnels de l'insertion (échanges d'expériences réussies, documentation…), espace emploi (offres d'emplois et candidatures, conseils pratiques à la recherche d'emploi), etc.

- **www.handicap.gouv.fr** : la loi du 11 février 2005 et ses décrets d'application, les aides et les prestations destinées aux personnes handicapées, la liste des maisons départementales des personnes handicapées (MDPH), des liens vers les sites Internet utiles,…

- **www.travail.gouv.fr** et **www.cohesionsociale.gouv.fr** : toute l'information sur la réglementation du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle : l'actualité sociale, les actions du ministère, les adresses utiles, les études, recherches et statistiques officielles, les publications, des Fiches pratiques avec la possibilité de recherches par thème (ex. : contrats, emploi) ou par profil (ex. : travailleur handicapé, jeune), les formulaires, des informations sur l'apprentissage dans le secteur public, etc.

- Les textes officiels peuvent être obtenus sur le site Internet **www.legifrance.gouv.fr** :

Nature du texte	Date	Publication
Code du travail : art. L.115-1 et suivants, R. 117-1 et suivants, D. 117 et suivants		
Loi n° 2006-396	31-3-06	JO 2-4-06
Décret n° 2006-920 Décret n° 2006-907 Décret n° 2006-136 Décret n° 2006-134 Décret n° 2006-43 Décret n° 2006-42	26-7-06 21-7-06 9-2-06 9-2-06 13-1-06 13-1-06	JO 27-7-06 JO 23-7-06 JO 10-2-06 JO 10-2-06 JO 14-1-06 JO 14-1-06
Circ. DGEFP n° 2006-25 Note DGEFP n° 2006-22 Instruction DGI n° 22	24-8-06 5-7-06 7-2-06	BOI 4A-3-06

- **www.handipole.org** : site d'information sur les dispositifs emploi, formation, insertion et handicap, proposant des ressources et documents utiles aux personnes handicapées, aux entreprises et aux professionnels concernés par le sujet.



Handicompétence :

formez-vous

à l'emploi !

Jeunes handicapés, Le Guide du contrat d'apprentissage

Guide téléchargable sur :



Com&Cie - Marilyne - Photo couverture : © Getty Images - Novembre 2006